

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, BUDAYA
ORGANISASI, KOMPENSASI DAN STRESS KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS KARYAWAN PADA AUTO 2000
TANJUNG API-API CABANG
PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis



Diajukan Oleh :

YOHANES TOMMY CHRISTIANTO

NPM. 1901110095

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINATI

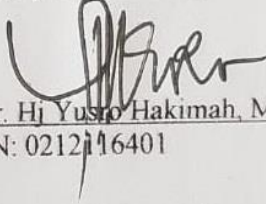
2023

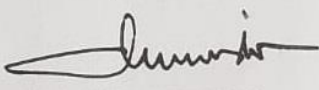
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Yohanes Tommy Christianto
Nomor Pokok : 1901110095
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Efektivitas Karyawan Pada Auto 2000 Tanjung Api-Api Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 03-01-2024 Pembimbing I : 
Dr. Ir. Hj Yustro Hakimah, MM
NIDN: 0212116401


Tanggal 3-01-2024 Pembimbing II : 
Yunidar Erlina SE, M.Si
NIDN: 0230066302

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

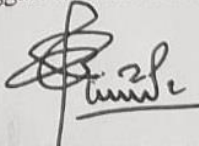
Tanggal 5-1-2024




Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 5-1-2024


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN: 0222096301

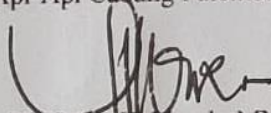
143/PS/DFEB/2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

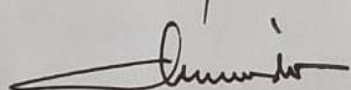
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yohanes Tommy Christianto
Nomor Pokok : 1901110095
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Stress Kerja Terhadap Efektivitas Karyawan Pada Auto 2000 Tanjung Api-Api Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 03-01-2024 Ketua Penguji : 
: Dr. Ir. Hj Yusro Hakimah, MM
NIDN: 0212116401

Tanggal 03-01-2024 Penguji I


: Yunidar Erlina SE, M.Si
NIDN: 0230066302

Tanggal 4-1-2024 Penguji II

Xu-
: Yuni Adinda Putri SE, M.Si
NIDN: 0207069401

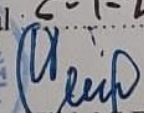
Mengetahui,

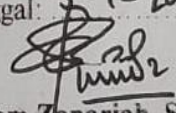
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 5-1-2024

Tanggal: 5-1-2024


: Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401


: Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN: 0222096301

145/PSIDFEB/2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yohanes Tommy Christianto

Nomor Pokok : 1901110095

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 26 Desember 2023

Peneliti,



Yohanes Tommy Christianto

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Kepada-Mu ya Tuhan, aku berseru, dan kepada Tuhanku aku memohon”

*“Sebab kepada-Mu ya Tuhan, aku berharap: engkaulah yang akan menjawab aku, ya Tuhan,
Allahku”*

(Mazmur 38:16)

Ku Persembahkan Kepada :

- ❖ Tuhan Yang Maha Esa
- ❖ Orangtuaku, Ayah Indiyantoro dan Partinah Tercinta yang selalu memberikan Doa dan Motivasi
- ❖ Sahabat, teman seperjuangan jurusan Manajemen
- ❖ Dosen Pembimbing
- ❖ Dan Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi dengan judul “PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KARYAWAN PADA AUTO 2000 TANJUNG API-API CABANG PALEMBANG” Laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata 1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti Palembang. Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj Masinah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas tridinanti Palembang
4. Ibu Dr. Ir. Hj Yusro Hakimah, M M selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan
5. Ibu Yunidar Erlina SE, Msi selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan
6. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.SI selaku Dosen Pembimbing Akademik

7. Dosen & Staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
8. Diri saya sendiri yang telah kuat dan bertahan serta semangat dalam penyusunan skripsi
9. Kepada orang tua saya tercinta yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi
10. Teman-teman Angkatan 2019 atas dorongan dan motivasi
11. Dan semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang dapat penulis sebut satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Palembang, 24 Maret 2023
Peneliti

Yohanes Tommy Christianto
1901110095

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Kajian teoritis	12
2.1.1 Efektivitas	12
2.1.2 Pendidikan	16
2.1.2.1 Pengertian Pendidikan	16
2.1.3 Pelatihan	20
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan	20
2.1.4 Budaya Organisasi	25
2.1.5 Kompensasi	29
2.1.6 Stress Kerja	32
2.2 Penelitian Terdahulu	36
2.3 Kerangka Berfikir	38
2.4 Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.1.1. Tempat Penelitian	40
3.1.2. Waktu Penelitian	40
3.2 Sumber Data	40
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	41

3.3	Populasi, sampel dan Sampling.....	42
3.3.1	Populasi.....	42
3.3.2	Sampel.....	42
3.4	Rancangan Penelitian.....	43
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	44
3.5.1.	Variabel Bebas.....	44
3.5.2.	Variabel Terikat.....	44
3.5.3.	Definisi Operasional.....	44
3.6	Instrumen Penelitian.....	47
3.7	Teknik Analisis Data.....	49
3.7.1	Analisa Statistik Deskriptif.....	49
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	49
3.7.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
3.7.4	Uji Hipotesis.....	52
	DAFTAR PUSTAKA.....	89

DAFTAR TABULASI

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pendidikan di Auto 2000.....	6
Tabel 1.2 Jabatan, Jumlah dan Pendidikan di Auto 2000.....	6
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Yang Terkait	36
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	40
Tabel 3.5 Variabel dan Definisi Operasional	45
Tabel 3.6 Skala Likert	49
Tabel 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Auto 2000.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir	63
Tabel 4.3 Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan(X_1)	65
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_2)	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_3)	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_4).....	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X_5).....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas (Y)	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolineritas.....	72
Tabel 4.13 Hasil Analisi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Regresi Simultan.....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Secara Parsial Variabel Pendidikan(X_1)	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Secara Parsial Variabel Pelatihan (X_2)	78
Tabel 4.17 Hasil Uji Secara Parsial Variabel Budaya Organisasi(X_3)	79
Tabel 4.18 Hasil Uji Secara Parsial Variabel Kompensasi (X_4).....	80
Tabel 4.19 Hasil Uji Secara Parsial Variabel Stress Kerja (X_5).....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Berfikir.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Auto2000.....	56

ABSTRAK

Yohanes Tommy Christianto. NPM. 1901110095. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Stress Kerja Terhadap Efektivitas Karyawan Pada Auto 2000 Tanjung Api-Api Cabang Palembang. Dengan Pembimbing 1 Ibu Dr. Ir. Hj Yusro Hakimah, MM dan Pembimbing 2 Ibu Yunidar Erlina, SE.M.Si. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti. 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Stress Kerja Terhadap Karyawan Pada Auto 2000 Tanjung Api-Api. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan interview (Wawancara), Kuisisioner (Angket), dan gabungan keduanya Dalam penelitian ini, Untuk jumlah keseluruhan sampel yang ada di Auto 2000 Tanjung Api-Api 60 karyawan.

Hasil penelitian bahwa F hitung variabel Pendidikan, Pelatihan, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Stress Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Efektivitas Karyawan artinya ada pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Stress Kerja secara simultan terhadap Efektivitas Karyawan Auto 2000 Tanjung Api-Api. Berdasarkan nilai t hitung terlihat bahwa t hitung variabel Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Efektivitas Karyawan artinya Pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh nyata terhadap Efektivitas Karyawan (Y). Kemudian berdasarkan nilai t hitung terlihat bahwa t hitung variabel Pelatihan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Efektivitas Karyawan artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Pelatihan (X2) terhadap Efektivitas Karyawan (Y). selanjutnya berdasarkan nilai t hitung terlihat bahwa t hitung variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Efektivitas Karyawan artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya berdasarkan nilai t hitung terlihat bahwa t hitung variabel Kompensasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Efektivitas Karyawan artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Kompensasi (X4) terhadap Efektivitas Karyawan (Y). Selanjutnya berdasarkan nilai t hitung terlihat bahwa t hitung variabel Stress Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Efektivitas Karyawan artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Stress Kerja (X5) terhadap Efektivitas Karyawan (Y).

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Stress Kerja.

ABSTRACT

Yohanes Tommy Christianto. NPM. 1901110095. The Influence of Education, Training, Organizational Culture, Compensation, and Work Stress on Employee Effectiveness at Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang Branch. With Supervisor 1 Mrs. Dr. Ir. Hj Yusro Hakimah, MM and Supervisor 2 Mrs. Yunidar Erlina, SE.M.Si. Faculty of Economics and Business, Tridinanti University. 2023.

This research aims to determine the influence of education, training, organizational culture, compensation and work stress on employees at Auto 2000 Tanjung Api-Api. There are two data sources used in this research, namely primary data and secondary data. Data collection techniques were carried out using interviews, questionnaires and a combination of both. In this research, the total number of samples at Auto 2000 Tanjung Api-Api was 60 employees. The results of the research show that F calculated for the variables Education, Training, Organizational Culture, Compensation and Work Stress have a significant influence simultaneously on the Employee Effectiveness variable, meaning that there is an influence of Education, Training, Organizational Culture, Compensation and Work Stress simultaneously on Auto 2000 Employee Effectiveness Cape Api-Api. Based on the calculated t value, it can be seen that the t calculated Education variable has a partially significant influence on the Employee Effectiveness variable, meaning that Education (X1) partially has a real effect on Employee Effectiveness (Y). Then, based on the calculated t value, it can be seen that the t calculated Training variable has a partial influence on the Employee Effectiveness variable, meaning that there is a partial influence between the Training variable (X2) on Employee Effectiveness (Y). Furthermore, based on the calculated t value, it can be seen that the t calculated Organizational Culture variable has a partial influence on the Employee Effectiveness variable, meaning that there is a partial influence between the Organizational Culture variable (X3) on Employee Performance (Y). Furthermore, based on the calculated t value, it can be seen that the calculated t Compensation variable has a partial influence on the Employee Effectiveness variable, meaning that there is a partial influence between the Compensation variable (X4) on Employee Effectiveness (Y). Furthermore, based on the calculated t value, it can be seen that the t calculated Job Stress variable has a partial influence on the Employee Effectiveness variable, meaning that there is a partial influence between the Job Stress variable (X5) on Employee Effectiveness (Y).

Keywords: Education, Training, Organizational Culture, Compensation, and Work Stress.

RIWAYAT HIDUP

Yohanes Tommy Christianto, lahir di Palembang 10 Juni 2001 dari Bapak Indiyantoro dan Ibu Partinah, merupakan anak ke 2 dari 3 bersaudara.

Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Xaverius 3, Sekolah

Menengah Pertama pada tahun 2016 di SMP Negeri 8, Sekolah Menengah Keatas pada tahun 2019 di SMA Xaverius 4.

Pada tahun 2019 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Strata 1 Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Desember 2023

Yohanes Tommy Christianto

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pendahuluan

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi berperan menjadi penggerak dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Jika organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang memadai maka organisasi tersebut akan sulit berkembang dengan baik. Oleh karenanya, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, agar mampu memberikan kinerja yang maksimal. Salah satu perusahaan yang tengah mengalami pertumbuhan pesat adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif. Perusahaan otomotif terutama yang bergerak pada penjualan mobil memiliki peluang usaha yang baik, karena mobil merupakan salah satu alat transportasi yang telah menjadi kebutuhan sehari-hari. Sehingga perkembangan industri otomotif tumbuh sedemikian pesatnya dan membuat tingkat persaingan semakin ketat. Auto 2000 adalah jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang ditangani sepenuhnya oleh PT. Toyota sendiri merupakan salah satu merk mobil di Indonesia yang paling banyak diminati oleh para pengguna mobil. Dalam aktivitas bisnisnya, Auto 2000 berhubungan dengan PT. Toyota Astra Motor sebagai agen tunggal pemegang merek (ATPM) Toyota, yang menjadikan Auto 2000 adalah salah satu dealer resmi Toyota. Auto 2000 saat ini memiliki 124 outlet yang telah diotorisasi.

Menurut Sudarmanto (2011), pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dipandang penting atau berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian atau pengetahuan tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan kepada para karyawan bagaimana menuaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Dengan demikian, pelatihan merupakan sarana untuk membangun sumber daya manusia untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang mengutamakan praktik dari pada teori, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan/organisasi.

Budaya organisasi dikelola dalam arti diarahkan dengan budaya yang selaras dan kompatibel dengan visi, misi, dan strategi organisasi. Tetapi dalam kenyataannya, belum banyak organisasi yang mengelola budaya organisasi secara serius. Terdapat beberapa hal yang menyebabkan budaya organisasi belum dikelola dengan serius. Budaya yang diterapkan di Auto 2000 sendiri sama dengan budaya organisasi yang diterapkan di Auto cabang lain tetapi dari pengimplemtasiannya memiliki ciri khas yang berbeda. Para karyawan selalu melebihi apa yang diinginkan pelanggan. Pertama, pendapat dari manajemen organisasi bahwa budaya organisasi adalah kondisi yang diwariskan dari pendiri organisasi sehingga tidak mungkin dapat dirubah (taken for granted). Pendapat ini menghambat organisasi untuk mengelola budaya organisasi sebagaimana

organisasi mengelola sumber daya yang lain untuk mencapai tujuannya (Suprijatini, 2016). Kedua, organisasi yang besar membutuhkan contoh-contoh sukses sebagai acuan untuk mau mencoba dalam pengelolaan budaya organisasi. Meskipun demikian, belum banyak organisasi besar yang mau membagi pengalamannya secara sistematis sehingga belum ada insentif untuk mencoba mengelola budaya organisasi secara ilmiah sesuai dengan kaidah manajemen (Suprijatini, 2016). Ketiga, alat yang dibutuhkan dalam pengukuran keberhasilan dalam mengelola budaya organisasi. Alat tersebut dapat terukur 3 dan terlihat agar pihak manajemen memiliki insentif untuk berinvestasi di bidang ini dalam hal waktu, biaya, dan perhatiannya (Suprijatini, 2016). Budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi setidaknya memiliki dua sifat. Pertama, budaya yang dikembangkan harus strong (kuat) sehingga mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku para individu pelaku organisasi, dalam hal ini pemilik, manajemen, dan anggota organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan tujuan kelompok dengan tujuan organisasi. Hal lain yang perlu diperhatikan dalam membangun budaya organisasi adalah mampu mendorong para pelaku organisasi untuk memiliki tujuan, sasaran, persepsi, perasaan, dan kepercayaan. Kedua, budaya organisasi yang akan dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap perkembangan lingkungan internal dan eksternal organisasi atau dinamis dan adaptif. Lingkungan eksternal organisasi yang dimaksud adalah tuntutan dari stakeholders eksternal, perubahan lingkungan hukum, ekonomi, politik, sosial, dan teknologi informasi (Suprijatini, 2016).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011). Kasmir (2015) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan memiliki tujuan memberikan penghargaan terhadap kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji, insentif, bonus dengan jangka waktu tertentu, dan jaminan Kesehatan dan keselamatan.

Handoko (2010) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan akan berdampak pada hasil kerja seseorang dalam organisasi. Orang yang mengalami stres bisa menjadi gugup dan merasa kekawatiran kronis. Stres kerja adalah situasi ketegangan / tekanan emosional yang dialami seseorang dalam menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting dan dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang berlebihan tidak mampu ditoleransi karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh. Akibatnya mereka tidak dapat lagi mengambil keputusan, Keputusan secara tepat dan perilakunya menjadi terganggu. Dampak lain yang terjadi adalah sakit secara fisik, putus asa, sering absen dan lain-lain. Selama tingkat stres belum teratasi, maka tingkat produktivitas / prestasi kerja cenderung menurun drastis.

Keunggulan dan efektivitas organisasi merupakan hal yang dapat membantu kualitas kinerja karyawan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam kondisi saat ini bagaimana peran sumber daya manusia juga diprioritaskan terhadap aspek manajerial yang matang. Perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik untuk membantu kemajuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dituntut untuk dapat secara optimal dalam pengolahannya. Dimana manusia harus dapat mengelola sumber daya manusia yang ada. Karena itu manajemen sumber daya manusia harus mampu membuat suatu perencanaan yang sudah ditetapkan bersama untuk dapat mengkoordinasikan semua komponen yang ada di suatu perusahaan.

Menurut Ahmad D. Rimba dan Mahmud (2012), pendidikan ialah bimbingan yang dilakukan secara sadar oleh pendidik kepada peserta didik dengan tujuan membentuk kepribadian yang utama secara jasmani dan rohani. Dengan dilaksanakan program pendidikan diharapkan karyawan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi, sehingga efektivitas karyawan bisa menunjang keberhasilan di suatu perusahaan. Pendidikan karyawan pada perusahaan Auto 2000 akan mempengaruhi perkembangan perusahaan tersebut dikarenakan wawasan dan pengetahuan seorang karyawan di dasari oleh pendidikannya. Berikut pendidikan karyawan Auto 2000, dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Pendidikan di auto 2000

Pendidikan	Laki laki	Perempuan	Total
SMK	45	3	48
S1	12	-	12
Jumlah	57	3	60

Sumber : Auto 2000 Tahun 2022

Pada perusahaan Auto 2000 terdapat 60 karyawan yang mana semua dari karyawan tersebut terdapat 48 karyawan tamatan SMK yang terdiri dari 45 laki-laki dan 3 perempuan serta terdapat 9 karyawan tamatan S1 yang semuanya adalah laki-laki. Dari 60 karyawan tersebut dibagi kedalam beberapa bidang yang mempunyai tugas masing-masing, dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Jabatan, Jumlah dan Pendidikan di Auto 2000

No	Jabatan	Jumlah	Pendidikan
1	Servis Manajer	1	S1
2	Administrasi	2	S1
3	Kasir	1	SMK
4	Forman	2	S1
5	Quice	3	S1
6	Mekanik	40	SMK
7	Petugas Sparepart	2	SMK
8	Petugas bid. Bahan	1	S1
9	Front line	8	SMK

Sumber : Auto 2000 Tahun 2022

Pada perusahaan Auto 2000 terdapat berbagai jabatan, jumlah karyawan dan pendidikan terakhir yang terdiri dari Servis Manajer 1 orang (S1), Administrasi 2 orang (S1), Kasir 1 orang (SMK), Forman 2 orang (S1), Quice 3 orang (S1),

Mekanik 40 orang (SMK), Petugas Sparepart 2 orang (SMK), Petugas bid. Bahan 1 orang (S1), Front Linte 5 orang (SMK).

Menurut Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy (2001:259), bahwa pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu system dan para perlu belajar tentang keahlian baru. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan keahlian khusus bagi para karyawan atau membantu membenahi kelemahan kinerja mereka. Karyawan yang diberi pelatihan tidak hanya peningkatan kemampuan dalam menangani pekerjaannya saja, juga sikapnya dalam bekerja.

Masalah yang sering kali terjadi pada perusahaan Auto 2000 adalah pada karyawan baru dimana kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja di perusahaan, sehingga dalam hal ini perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan secara khusus terhadap karyawan baru tersebut.

Menurut Schein (2010) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan variabel internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Setiap budaya mengembangkan aturan dan norma-norma yang mempengaruhi para anggota budaya itu. Untuk menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dilingkungan anggotanya, perusahaan melakukan upaya mengkomunikasikan nilai-nilai perusahaan tersebut kepada anggota perusahaannya. Pihak Manajemen juga harus mampu menciptakan nilai, norma, dan pemikiran yang menjadi dasar atas tindakan perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan wawancara karyawan Auto 2000 bahwa Budaya Organisasi pada perusahaan Auto 2000 yaitu dimana semua karyawan saling mengatasi masalah eksternal maupun internal di dalam perusahaan dan juga saling bertanggung jawab atas tugasnya masing-masing.

Ivancevich dalam Kadarisman (2014), mengemukakan kompensasi sebagai fungsi Human Resource Management (HRM) yang berkaitan akan tiap reward yang didapatkan individu selaku balasan terhadap pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya agar mendapat reward finansial atau nonfinansial (Kadarisman, 2012:6).

Berdasarkan wawancara karyawan di Auto 2000 dijelaskan bahwa Kompensasi dimana semua karyawan sudah menyetujui bahwa ketika masuk di perusahaan tersebut sudah ada persetujuan antara karyawan dan pemimpin untuk masalah gaji, insentif maupun bonus, dan tidak bisa dilanggar begitu saja.

Menurut Hadi dan Hanurawan (2018:55) stres kerja (work stress) adalah reaksi fisik dan psikologis terhadap peristiwa yang dipersepsi oleh karyawan atau

pekerja sebagai sesuatu yang mengancam dirinya dalam konteks pekerjaan atau jabatan.

Berdasarkan wawancara di Auto 2000 dijelaskan bahwa Stres kerja ketika beban pekerjaan karyawan sangat tinggi bisa meminta tolong kepada rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga tidak ada alasan untuk tidak dapat mencapai pekerjaan tersebut.

Menurut Pasolong (2007:9) dalam Febriani (2017:24), efektivitas berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini dalam sebuah hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan.

Berdasarkan wawancara di Auto 2000 dijelaskan bahwa Efektivitas kerja pada perusahaan Auto 2000 sangatlah tinggi karena perencanaan anggaran dipikirkan secara matang-matang sesuai dengan kebutuhan sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KARYAWAN PADA AUTO 2000”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas karyawan pada Auto 2000 Tanjung Api-api Cabang Palembang?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas karyawan pada Auto 2000?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap efektifitas karyawan pada Auto 2000 Tanjung Api-api Cabang Palembang?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas karyawan pada Auto 2000 Tanjung Api-api Cabang Palembang?
5. Apakah Stress Kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas karyawan pada Auto 2000 Tanjung Api-api Cabang Palembang?
6. Apakah Pendidikan, Pelatihan, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Stress Keja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas karyawan pada Auto 2000 Tanjung Api-api Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Pendidikan secara parsial terhadap efektivitas karyawan pada Auto 2000 Tanjung Api-api Cabang Palembang
2. Pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap efektivitas karyawan pada Auto 2000 Tanjung Api-api Cabang Palembang

3. Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap efektivitas karyawan pada Auto 2000 Tanjung Api-api Cabang Palembang
4. Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap efektivitas karyawan pada Auto 2000 Tanjung Api-api Cabang Palembang
5. Pengaruh Stress Kerja secara parsial terhadap efektivitas karyawan pada Auto 2000 Tanjung Api-api Cabang Palembang
6. Pengaruh pendidikan, pelatihan, budaya organisasi, kompensasi, stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas karyawan pada Auto 2000 Tanjung Api-api Cabang Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan suatu manfaat, baik langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak, yaitu:

- 1 Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan dan wawasan peneliti baik secara teoritis maupun konseptual
- 2 Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan ssebagai penambah wawasan, sekaligus sebagai referensi penelitian selanjutnya.
- 3 Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan data yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan yang dipandang perlu guna meningkatkan pertimbangan perusahaan kedepan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita Raharjo, (2011), *Pengelolaan Pendapat dan Anggaran*, Graha ilmu, Yogyakarta
- Cut Zurnali, (2004), *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Divisi Long Distance PT Telkom Indonesia*, Tbk, Tesis, Program Pascasarjana Unpad, Bandung
- D. Heryanto (2020) *Dimensi dan Indikator Kompensasi Universitas Komputer Indonesia*, Bandung
- Dian Pujiatma Vera Subchanifa, Surepno, Nugraheni Istiqomah (2020) *Pengaruh Kompensasi, Tujuan Dan Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Agama Islam Pati*, Institut Agama Islam Negeri Kudus
- Kusdi, 2011. *Budaya Organisasi : Teori, Penelitian dan Praktik*. Jakarta : Salemba Empat. Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- MTI Hamzah (2021) *Dimensi dan Indikator Stress Kerja* Institusi Pendidikan Jawa Barat
- N Dian (2020) *Komunikasi, Disiplin, Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Extrupack* Jawa Barat
- R.A Saputra pardede, (2021) *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NOK Freudenberg Sealing Technologies* Batam
- Robert Nasution, (2018) *Pengertian Pendidikan, Fungsi dan Tujuan Pendidikan* Universitas PGRI Yogyakarta
- Rudy, (2008), *PERANAN MEDIA PERIKLANAN DALAM PEMBELIAN MOBIL TRUK PADA PT ASTRA INTERNATIONAL Tbk. AUTO 2000 CABANG PLAJU PALEMBANG* Politeknik Sriwijaya, Palembang
- Soewarno Handyaningrat (1996), *Pengantar Ilmu Administrasi Negara dan Manajemen*, Jakarta: PT. Gunung Agung
- Susanti, E.N., Aristianti, L.A., Tanjung, R. (2020). *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt batam executive village southlink country club*. Jurnal Dimensi, 9(1).
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

